

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KUALITAS
KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN
DAN PERKEBUNAN ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

ULFA MAQFIRAH
NPM : 2302120163



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULFA MAQFIRAH

NPM :2302120163

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KUALITAS
KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
K: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULFA MAQFIRAH

NPM :2302120163

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KUALITAS
KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 12 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M

NIK: 19721116 201506 2 001

Sekretaris

Mimasri, S.E., M.M

NIK: 19840211 200802 1 001

Anggota

Dr. Thasrif Murhadi, S.E., M.M

NIK: 19830312 202209 1 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.Si

NIK: 19720205 200103 2 001



Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M

NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Randa Aceh, 28 Agustus 2025
Yang Menyatakan



ULFA MAQFIRAH
NPM :2302120163

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Ulfa Maqfirah**
NPM : 2302120163
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KUALITAS KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Agustus 2025



da Aceh, 28 Agustus 2025
Yang Menyatakan,

ULFA MAQFIRAH
NPM : 2302120163

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi,SE selaku Wakil Dekan II, Bapak Zulkifli Umar, SE,. M.Si selaku WakilDekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr Tuwisna, S.E., M.M dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M dan Mimiasari, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Keluarga, rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2023 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Wassalamu'alaikum,Wr. Wb.

Banda Aceh, Agustus 2025

Ulfa Maqfirah

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Gaya kepemimpinan.....	18
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
2.1.2.2 Faktor-faktor Gaya kepemimpinan	22
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.3 Beban Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	25
2.1.3.2 Faktor-faktor Beban Kerja	26
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja.....	27
2.1.4 Kualitas Kerja.....	28
2.1.4.1 Pengertian Kualitas Kerja	28
2.1.4.2 Faktor-faktor Kualitas Kerja	29
2.1.4.3 Indikator Kualitas Kerja.....	31
2.1.5 Komunikasi Internal	32
2.1.5.1 Pengertian Komunikasi Internal.....	32
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal	36
2.1.5.3 Indikator Komunikasi Internal	38
2.2 Penelitian Sebelumnya	39

2.3 Hubungan Antara Variabel	44
2.3.1 Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.3.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
2.3.3 Hubungan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
2.3.4 Hubungan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai	46
2.4 Kerangka Pemikiran.....	47
2.5 Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Desain Penelitian.....	49
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	49
3.1.2 Jenis Penelitian	50
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	50
3.1.4 Horizon Waktu	51
3.1.5 Unit Analisi	52
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	52
3.2.1 Populasi	52
3.2.2 Sampel	53
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.3.1 Sumber Data	54
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	55
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	56
3.5 Teknik Analisis Data.....	58
3.6 Pengujian Data	59
3.6.1 Pengujian Validitas.....	59
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	59
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	60
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	60
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	60
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.7 Pengujian Hipotesis.....	61
3.7.1 Uji Parsial (Uji t-Statistik).....	61
3.7.2 Uji Simultan (Uji F-Statistik)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh	64
4.1.1 Visi	66
4.1.2 Misi.....	66
4.1.3 Struktur Organisasi.....	67
4.2 Karakteristik Responden	69
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	72
4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	72
4.3.2 Variabel Gaya kepemimpinan (X1).....	74
4.3.3 Variabel Beban Kerja (X2).....	75
4.3.4 Variabel Kualitas Kerja (X3).....	76
4.3.5 Variabel Komunikasi Internal (X4).....	78

4.4 Hasil pengujian Instrumen	79
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	79
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	82
4.4.2.1 Hasil Pengujian Normalisasi	82
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	83
4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	84
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.5.1 Pengujian Hipotesis	85
4.5.2 Uji Parsial (Uji t Statistik)	87
4.5.3 Uji Simultan (Uji F Simultan)	89
4.5.4 Analisis Korelasi (R)	90
4.6 Implikasi Hasil Penelitian	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	42
Tabel 3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.....	53
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	56
Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variabel	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai	71
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.	71
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	72
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Beban Kerja.....	75
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kualitas Kerja	76
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	80
Tabel 4.14 Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Data	83
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda	85
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	89
Tabel 4.18 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ..	69
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas	82
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	85

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KUALITAS
KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
ACEH**

ULFA MAQFIRAH
NPM : 2302120163

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
Pembimbing 2. Mimiasri, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh. Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin proporsional beban kerja yang diberikan, semakin tinggi kualitas kerja pegawai, serta semakin baik komunikasi internal yang terjalin, maka semakin besar peluang bagi Dinas pertanian dan perkebunan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORKLOAD, WORK
QUALITY, AND INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE ACEH AGRICULTURE AND PLANTATION
SERVICE OFFICE**

ULFA MAQFIRAH
NPM : 2302120163

Supervisor 1: Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Supervisor 2: Mimiasri, S.E., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Workload, Work Quality and Internal Communication on Employee Performance at the Aceh Agriculture and Plantation Office. The method used is a quantitative method that aims to explain the influence of independent variables on the dependent variable. The determination of the sample for this study uses the Slovin formula. The sample used in this study was 71 employees at the Aceh Agriculture and Plantation Office and were willing to be respondents. The analytical method applied was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that Leadership Style partially has a positive and significant effect on employee performance in Aceh Agriculture and Plantation. Workload partially has a positive and significant effect on employee performance in Aceh Agriculture and Plantation. Work quality partially has a positive and significant effect on employee performance in Aceh Agriculture and Plantation. Internal communication partially has a positive and significant effect on employee performance in Aceh Agriculture and Plantation. The more effective the leadership style applied, the more proportional the workload given, the higher the quality of employee work, and the better the internal communication established, the greater the opportunity for the Aceh Agriculture and Plantation Office to improve employee performance as a whole.

Keywords: *Leadership Style, Workload, Work Quality, Internal Communication, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah, khususnya dalam bidang pertanian dan ketahanan pangan. Sebagai lembaga pemerintah daerah yang bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan di sektor pertanian, keberhasilan Dinas ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan karna merupakan sebuah investasi besar yang akan menjadikan faktor utama yang menentukan suatu organisasi. Pegawai bukan hanya dilihat sebagai alat pencapaian tujuan, tetapi juga sebagai komponen utama yang membantu sebuah organisasi maju dan berkembang. Pegawai yang berkualitas dapat mendorong kreativitas dan inovasi sehingga membantu organisasi untuk terus berkembang (Presilawati, (2024).

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah instansi pemerintah. Karena itu, sumber daya manusia perlu diatur secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah benar- benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset instansi dalam memenangkan persaingan.

Suatu instansi pemerintah dalam beroperasi membutuhkan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas yang berkualitas. Mengingat tenaga kerja merupakan aset penting dalam instansi pemerintah maka banyak hal yang perlu diperhatikan terhadap peningkatan kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Instansi pemerintah menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal besar dalam membangun sebuah instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga, organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi (Presilawati et al., (2022).

Menurut Presilawati et al., (2024), Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan terutama dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi. oleh karena itu kinerja SDM senantiasa harus dikembangkan

dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah. SDM memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi pemerintah, karena SDM mempengaruhi kualitas kinerja pegawai (Herawati, (2020).

Kinerja pegawai yang baik merupakan indikator utama efektivitas instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik dan melaksanakan program-program pembangunan pertanian secara berkelanjutan. Keberhasilan program-program tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Pegawai sebagai pelaksana teknis dan administratif memiliki peran penting dalam menggerakkan roda di instansi pemerintah. Tingkat kedisiplinan, profesionalitas, motivasi, serta kompetensi pegawai sangat memengaruhi efektivitas layanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah kepada masyarakat, khususnya para petani.

Era-globalisasi mempunyai persaingan yang ketat di antara berbagai aktivitas dalam berbagai instansi baik swasta maupun pemerintah. Globalisasi membuat instansi pemerintah untuk lebih fleksibel dalam menjalankan berbagai peran kepada masyarakat secara *universal*. Keefektifan dan keefisienan suatu instansi atau organisasi sangat diperlukan agar memiliki keunggulan secara kompetitif dalam dunia yang multikompleks saat ini

Instansi pemerintah wajib memiliki keunggulan dalam kinerja pegawai. Agar suatu instansi pemerintah memiliki kinerja yang baik, maka memerlukan pegawai produktif, inovatif, kreatif dan loyal. Mendapatkan pegawai memenuhi kriteria seperti itu, dibutuhkan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat

dengan semangat kerja tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung (Syamsibar, 2022).

Sosok pemimpin harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan dapat memecahkan masalah dengan tepat. Setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dalam lingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan (Maddatuang et al., (2021).

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan instansi pemerintah dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Pradana, 2015).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Mentang, 2019). Salah satu kriteria penting bagi seorang pemimpin adalah dapat dipercaya. Kepercayaan kepada seorang pemimpin sangat terkait dengan integritas, teladan, keadilan, dan konsistensi. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya akan memberikan kedamaian dan kenyamanan bagi orang-orang yang mereka pimpin. Kepercayaan ini adalah modal dasar bagi seorang pemimpin untuk membangun dan memulai tim atau organisasi yang ia pimpin (Presilawati et al., (2023).

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Gaya ini dapat bersifat otoriter, partisipatif, delegatif, transformasional, atau transaksional. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan kinerja pegawai, termasuk dalam menghadapi beban kerja. Seorang pegawai sebagai faktor utama dalam kegiatan instansi pemerintahan, selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan tempat dimana mereka bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya.

Menurut Koesomowidjojo (2020), menyatakan bahwa beban kerja merupakan semua macam tugas atau pekerjaan dengan contoh adanya waktu kerja tinggi, dorongan pekerjaan yang besar atau beban tanggung jawab pekerja tinggi dengan adanya tuntutan waktu dalam pengerjaan tugas kerja.

Beban kerja merupakan hal yang krusial yang perlu diberi perhatian oleh setiap organisasi atau instansi pemerintahan karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, departemen, instansi pemerintah, organisasi atau perusahaan dalam periode waktu tertentu. Hal itu mencakup tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerja.

Beban kerja meliputi aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas pekerjaan).

Menurut Nurhandayani (2022), beban kerja dapat diartikan sebagai situasi yang muncul ketika kapasitas untuk menyelesaikan tugas terbatas. Ketika pegawai bekerja, mereka dapat menyelesaikan tugas hingga tingkat tertentu. Namun, jika keterbatasan kapasitas ini menghalangi pencapaian hasil yang diharapkan, terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan perusahaan dan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. Kesenjangan ini dapat menyebabkan kegagalan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pegawai karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Ketika beban kerja diberikan terlalu berlebihan, kualitas kinerja pegawai dapat menurun. Keadaan ini dapat terjadi akibat kegagalan pegawai dalam melakukan tugasnya karena kemampuan dan keterampilannya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan beban kerja yang terlalu tinggi, sehingga berdampak pada penurunan kualitas kerja yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang tidak sesuai standar, kurang akurat, atau tidak tepat waktu.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi pemerintah dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan antara instansi pemerintah yang satu dengan instansi pemerintah yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas

produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan pemimpin dengan tujuan mencari nilai tambah agar instansi pemerintah tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. kerja tim yang sukses bergantung pada tujuan yang jelas, kepercayaan, dan komunikasi terbuka, yang sangat penting untuk menavigasi tugas-tugas yang kompleks dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan (Wulansari et al., (2024).

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, instruksi, ide, maupun umpan balik antara pimpinan dan pegawai, maupun antar pegawai di dalam instansi pemerintah. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja, sehingga meminimalisir kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Permasalahan yang sering muncul adalah rendahnya tingkat komunikasi internal yang sering kali menyebabkan kesalahpahaman dan penurunan performa pegawai. Komunikasi internal merupakan aspek penting yang mendasari interaksi antara atasan dan bawahan, serta antar pegawai (Odja et al., (2024).

Menurut mimiasri et al., (2023), Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi. Kemampuan berkomunikasi pegawai juga mengalami hambatan disebabkan oleh rantai komunikasi tersebut antara lain sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian pesan (informasi) ataupun keluhan yang kurang ditanggapi oleh atasan.

Komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi penting tersampaikan dengan jelas, sehingga seluruh pegawai instansi pemerintah memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan, tugas, dan instansi pemerintahan (Saputri et al., (2024). Dalam sebuah instansi pemerintah ataupun organisasi, komunikasi terbagi menjadi dua bagian yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh merupakan instansi pemerintah di Provinsi Aceh yang bertanggung jawab atas pengelolaan sektor pertanian dan perkebunan. Tugas utamanya mencakup perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi program, serta penyediaan prasarana dan sarana di bidang pertanian dan perkebunan. Sebagai instansi pemerintah, dinas ini berperan dalam meningkatkan produksi dan kesejahteraan petani melalui berbagai program dan kegiatan yang mendukung pengembangan sektor pertanian dan perkebunan di Aceh, dengan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 17 Maret 2025 dengan mewawancarai 20 pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi menurun, terdapat indikasi bahwa hasil kerja sebagian pegawai belum sepenuhnya memenuhi standar yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai juga menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan kualitas hasil kerja belum mencapai tingkat yang diharapkan di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini tampaknya belum sepenuhnya efektif. Hal ini tercermin dari respons pimpinan terhadap permasalahan yang dihadapi

pegawai, yang berdampak pada rendahnya semangat kerja serta kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Kurangnya inovasi dalam kepemimpinan turut memengaruhi terbatasnya dorongan bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan tugas, yang seharusnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai belum berjalan secara optimal, sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang maksimal. Beban kerja yang tidak proporsional juga dapat menimbulkan tekanan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

3. Seberapa besar pengaruh Kualitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
4. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja dan komunikasi internal pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh Kualitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
4. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja dan komunikasi internal pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan pendekatan dan variabel yang berbeda.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu instansi pemerintah didirikan karena memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi perilaku instansi. Salah satu kegiatan yang paling umum dalam instansi pemerintah adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja pegawai adalah upaya berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Presilawati et al., (2024).

Menurut Kasmir (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. (Hasibuan et al., (2020).

Menurut Robbins et al., (2023), mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok (Presilawati F. , 2016).

Menurut Warinussy et al., (2023), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja Pegawai merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Suryani et al., (2020).

Menurut Mangkunegara (2020), yang menjelaskan kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang dicapai dan diberikan seorang atau individu pekerja atau pegawai kepada sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi

lokasi atau tempat bekerja dan hal tersebut diketahui dengan melalui pelaksanaan proses evaluasi kerja sesuai kriteria organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli di atas, bahwa pengertian kinerja pegawai adalah proses perilaku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Apabila suatu instansi pemerintah memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka kemungkinan besar kinerja instansi tersebut juga baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (pegawai) dengan kinerja instansi pemerintah. Dengan kata lain, pencapaian kinerja pegawai tergantung pada kualitas dan kuantitas pegawai yang bekerja dalam suatu instansi pemerintah.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, termasuk pegawai di Puskesmas. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Paparang et al., (2021).

Menurut Prasetya et al., (2024), kinerja pegawai merupakan kemampuan, ketrampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dimana mereka bekerja. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan instansi. Kinerja kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif karena keterlibatan pegawai dengan lingkungan kerja dapat menghasilkan kepuasan kerja (Hasanuddin et al., (2021).

Pegawai dengan disiplin kerja yang kuat biasanya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lebih produktif, dan tepat waktu. Semua faktor yang memengaruhi kesehatan fisik dan emosional pekerja (Furqan et al., (2023).

Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, semangat, kemauan, dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Damayanti et al., 2019).

Menurut Mangkunegara (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Untuk mencapai kinerja optimal, Sangat penting bagi instansi untuk memastikan operasi mereka selaras dengan norma-norma yang ditetapkan, dan setiap hal tentang kemungkinannya idealnya harus mencerminkan pencapaian keinginan instansi yang sebenarnya (Husnah, (2023).

Hal ini berarti bahwa instansi perlu memiliki sistem pelaporan yang transparan dan akuntabel, serta melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan terkait keinginan tersebut.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja Kemampuan, Intelektual, Fisik, Emosional Usaha, Motivasi, Etika Kerja, Kehadiran, Rancangan Pekerjaan Dukungan, Pelatihan, Peralatan kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Indikator kinerja merujuk pada ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu tujuan atau hasil yang diharapkan tercapai dalam sebuah organisasi atau pekerjaan. Indikator ini berfungsi untuk mengukur tingkat efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rumondang et al., (2022), beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 tentang indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas pegawai merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya saja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2. Kualitas pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri ataupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses memimpin, membimbing, serta mempengaruhi orang lain atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan sesuai yang diinginkan. kepemimpinan merupakan relasi antar

pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan ini umumnya berfungsi atas dasar kekuasaan seorang pemimpin untuk mengajak serta menggerakkan orang lain untuk ikut serta dalam pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Presilawati et al., (2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Presilawati et al., 2022).

Menurut Mimiasri et al., (2024), Gaya kepemimpinan merupakan cara yang disenangi dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan nyata. Gaya kepemimpinan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nikmat et al., (2022), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikutnya dan situasinya. Prilaku atau cara yang

dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota bawahannya (Zaharuddin, 2021).

Menurut Hasibuan (2020), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik, (Setiana et al., (2020).

Menurut Apriyanto (2020), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik yang dapat dipertanggung jawabkan.

Manfaat penerapan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengiterasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Romudan et al., (2021), mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
2. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi

3. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala.
4. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar sistem organisasi
5. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi

Manfaat kepemimpinan menurut Usman et al., (2021) yaitu:

1. Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif.
2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bawahannya.
3. Menguji nilai-nilai personal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya.
4. Memahami sejumlah peranan kepemimpinan.
5. Mengenal hubungan antara pemimpin berorientasi tugas dan berorientasi hubungan manusia
6. Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan.

Tipe-tipe kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi pegawainya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.

Menurut Rohyana et al., (2025), mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Otoriter (*Autocratic*) yaitu pemimpin mengambil semua keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota kelompok, Komunikasi satu arah, dari pemimpin ke anggota, Fokus pada tugas dan hasil.
2. Gaya Demokratis (*Democratic*) yaitu Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, Komunikasi dua arah, terbuka, dan mendorong partisipasi dan Fokus ada pengembangan individu dan kelompok

3. Gaya *Laissez-faire (Free-rein)*: yaitu seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan, peran pemimpin minimal, hanya memberikan dukungan jika dibutuhkan
4. Gaya Transformasional: yaitu Pemimpin menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, Fokus pada pengembangan visi bersama dan perubahan positif
5. Gaya Transaksional: yaitu Pemimpin berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan anggota, pemimpin memberikan imbalan kepada anggota yang mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Purba et al., (2021), mengemukakan bahwa tipe-tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe otokratik, yaitu seorang yang sangat egois. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya.
2. Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kepatuhan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.
3. Tipe kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat mengembangkan sistem demokratis dalam pemerintahannya seperti Indonesia, Philipina dan negara-negara lain di Asia. Tipe kepemimpinan transaksi merupakan tipe kepemimpinan yang perlu dikembangkan.

Hal ini sesuai dengan pandangan pegawai yang sedang berkembang terhadap bentuk kepemimpinan yang diharapkan. Kepemimpinan kompromis, memperhatikan kepentingan umum tanpa mengorbankan kepentingan pribadi, atau sebaliknya memperhatikan kepentingan pribadi tanpa mengorbankan kepentingan umum. Atau dengan kata lain, dapat dikatakan, bahwa kepemimpinan kompromis ini mementingkan kepentingan umum bagi tercapai atau terpenuhinya kepentingan pribadi.

2.1.2.2 Faktor-faktor Gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam

mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Setiana et al., (2022), mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (*personality*)
Pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan
2. Karakteristik
3. Harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas
Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Seorang pemimpin yang memiliki masa kerja yang cukup dapat memberikan sebuah gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menyesuaikan apa yang ia lakukan dengan harapan karyawan atau bawahan yang berada pada jajaran kepemimpinannya.
7. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Wardhana (2024), mengemukakan faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan kepada pemimpinnya.
2. Struktur tugas, dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang, dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Kita

bisa melihat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Menurut Sari et al., (2019), yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan memerintah. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi, Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja seseorang dapat dialami berupa beban fisik dan beban mental, beban kerja yang dibuat sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan baik fisik maupun mental pekerja. Beban kerja mental berkaitan dengan kebutuhan mental dan ketersediaan sumber daya otak manusia tersebut.

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas, kewajiban, serta tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu dalam konteks pekerjaan atau posisi tertentu. Hal tersebut mencakup sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan, kinerja yang diharapkan dan peran yang harus dijalankan seseorang dalam lingkup pekerjaannya (Hasyim, 2020).

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau perusahaan secara sistematis dalam waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Vanchapo (2020), beban kerja yakni proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja pegawai terdapat pada tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pegawai akan terganggu apabila beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan/sedikit. Banyaknya pegawai bersama produktivitas sama maka akan mengakibatkan beban kerja terlalu ringan. Sedangkan, kekurangan tenaga kerja bersama pekerjaan yang banyak akan menyebabkan kelelahan fisik atau psikologi karena beban kerja yang terlalu berat. Hal ini akan

mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja. Beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja bersama tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Soelton et al., (2019).

Menurut Nabawi (2019), berpendapat beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu instansi pemerintah atau sekelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan biasa dalam jangka waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu bersama yang lainnya.

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Soleman (2019), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi

- 1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya),
- 2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor psikis.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

- 1) Tugas (*Task*)
Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
- 2) Organisasi Kerja
Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.
- 3) Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Ghazali (2022), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

kondisi yang terdapat pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam hal ini seperti pekerja menikmati pekerjaan dan pemahaman pekerja terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan membuat pekerja memanfaatkan lamanya waktu untuk bekerja sesuai aturan dan menggunakan batasan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Tujuan dari pekerjaan yang harus tercapai membuat pekerja harus bekerja lebih baik dengan beban kerja sesuai standar pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan jelas.

Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan masalah kesehatan mental di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Nabawi, 2019).

2.1.4 Kualitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife (QWL)* merupakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada instansi pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Kualitas kerja ditunjukkan oleh pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi instansi. Kualitas kerja merupakan tolak ukur besar untuk nilai kontribusi seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang pegawai tersebut berikan kepada instansi (Ceswirdani et al., (2017).

Menurut Suprayitno et al., (2018), setiap instansi pemerintah mengutamakan pemanfaatan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja, sehingga akan dicapai produktivitas kerja. Namun kualitas kerja saja tidak cukup untuk mendukung kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Kualitas kerja ikut mempengaruhi kepuasan kerja. (Frinaldi et al., (2022).

Menurut (Maharani, 2019), dalam era globalisasi saat ini kualitas kerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu instansi. Pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen seorang pegawai mengenai kehidupan mereka dalam bekerja (Ristanti, 2016).

Menurut Nasution (2020), Kualitas kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. kualitas kerja merupakan konstruksi fisik yang dapat diukur dari hasil kerja ataupun cara pekerja melakukan pekerjaannya. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Jaya et.al. (2020). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan instansi dalam periode waktu tertentu. (Sinaga et al., (2020).

Menurut Ashari et.al (2020), bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi dengan baik.

2.1.4.2 Faktor-faktor Kualitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah sejumlah kondisi internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan atau menurunkan mutu hasil

kerja seorang individu atau kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah. Faktor-faktor ini mencakup berbagai aspek seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan, yang secara langsung maupun tidak langsung berperan dalam menentukan seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Wibowo et al., (2021), menyatakan bahwa kualitas kerja dipengaruhi oleh kombinasi antara karakteristik individu dan pengaruh lingkungan kerja. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas kerja tidak dapat dilakukan hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan melalui pendekatan yang komprehensif terhadap seluruh aspek yang relevan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2020), kualitas kerja seorang pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuannya secara teknis, tetapi juga oleh faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)
Tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja seseorang sangat menentukan hasil kerja
2. Motivasi
Dorongan dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) sangat berpengaruh pada semangat dan ketekunan karyawan
3. Lingkungan Kerja
Termasuk hubungan antar kolega, fasilitas fisik, dan budaya organisasi
4. Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.
5. Kompensasi dan Penghargaan
Sistem upah, bonus, serta penghargaan non-finansial menjadi motivator penting.
6. Kedisiplinan dan Etika Kerja
7. Karyawan yang disiplin dan beretika cenderung memiliki performa yang lebih konsisten

2.1.4.3 Indikator Kualitas Kerja

Indikator Kualitas Kerja merujuk pada ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai seberapa baik pekerjaan atau tugas yang telah dilakukan sesuai dengan standar atau harapan yang ditetapkan. Indikator ini berfungsi untuk memberikan gambaran objektif mengenai seberapa efektif, efisien, dan memuaskan hasil kerja yang telah dicapai.

Kualitas kerja ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator dari kualitas kerja adalah potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme. Kualitas kerja pegawai juga diartikan atas sikap dan perbuatan pegawai yang mencakup kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas dan kontribusinya sebagai pegawai (Nasution, 2020)

Menurut Nasution (2020), Kualitas kerja pegawai juga diartikan atas sikap dan perbuatan pegawai yang mencakup:

1. Kesetiaan
Sikap mental dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan, ketundukan, dan komitmen terhadap instansi tempatnya bekerja. Pegawai yang setia akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan tetap menjaga nama baik instansi
2. Kejujuran
Nilai moral yang tercermin dalam perilaku pegawai yang terbuka, tidak menyembunyikan informasi penting, dan tidak melakukan sesuatu kecurangan mencerminkan sikap integritas, dapat dipercaya, dan menjadi dasar dalam menjalin hubungan kerja yang sehat dan profesional.
3. Kepemimpinan
Konteks kualitas kerja bukan hanya berlaku untuk atasan, tetapi juga meliputi kemampuan setiap pegawai dalam mengambil inisiatif dan memberi contoh positif serta memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pegawai yang memiliki jiwa kepemimpinan cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab.
4. Kerjasama
Kemampuan dan kemauan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya secara harmonis, saling membantu, dan berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap kooperatif ini penting untuk

menciptakan kepercayaan dalam sebuah tim dan mencapai hasil kerja yang optimal.

5. **Loyalitas**

Mencerminkan kesetiaan yang dalam terhadap nilai-nilai, visi, dan misi instansi pemerintah. Pegawai yang loyal tidak hanya patuh secara formal, tetapi juga menunjukkan dedikasi tinggi dalam mendukung keberhasilan instansi pemerintah, bahkan dalam situasi sulit

6. **kontribusinya sebagai pegawai**

Sumbangsih yang nyata diberikan pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi, baik dalam bentuk ide, tenaga, maupun hasil kerja. Pegawai yang memiliki kontribusi tinggi biasanya menunjukkan inisiatif, produktivitas, dan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawabnya.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2020), indikator yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu:

1. Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal
2. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja
3. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan
4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.1.5 Komunikasi Internal

2.1.5.1 Pengertian Komunikasi Internal

Istilah komunikasi berasal dari kata Latin '*communicatio*,' yang berarti pemberitahuan atau pertukaran. Istilah ini juga terkait dengan kata '*communis*,' yang berarti bersama, dengan konsep 'sama' yang merujuk pada makna yang sama. (Hariyanto, 2021).

Menurut Koesomowidjojo (2020), Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal. instansi dan komunikasi saling terkait dan berfokus pada setiap orang yang mencapai tujuan instansi. Bentuk komunikasi dapat bergantung pada metode dan teknologi yang digunakan, media yang digunakan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung komunikasi dalam instansi (Koesomowidjojo, 2020).

Komunikasi terdiri dari unsur-unsur seperti komunikator, pengirim, penerima, dan *channel*. Ini membutuhkan pemahaman individu, mengekspresikan informasi yang penting, dan menggunakan kata sandi yang tepat untuk mencapai tujuan komunikator. Komunikasi merupakan sebuah proses yang tidak akan berjalan dengan baik jika tidak memenuhi komponen-komponen yang diperlukan (Fajarwati et al., (2021).

Komunikasi dapat terganggu oleh hambatan seperti masalah dalam pengembangan pesan, pengiriman, kesulitan dalam menerima, dan interpretasi. Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, individu harus menyadari hambatan-hambatan ini dan meningkatkan komunikasi mereka dalam berbagai kondisi seperti persepsi, akurasi, kredibilitas, kontrol, dan harmoni. Dengan mengatasi hambatan ini, komunikasi menjadi lebih efektif dan efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Komunikasi dapat diklasifikasikan sebagai

internal atau eksternal tergantung pada siapa yang dimaksudkan untuk menerima pesan.

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara pemimpin dan pegawai dalam suatu perusahaan atau fungsi yang mengarah pada terbentuknya perusahaan atau seluruh fungsi dalam organisasi (instansi pemerintah), secara horizontal dan vertikal dalam instansi yang menyebabkan manajemen pekerjaan dapat beroperasi secara langsung (Agustin et al., (2019).

Menurut Fajarwati et al., (2021), Komunikasi internal merujuk pada proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam sebuah instansi, baik itu antara pegawai instansi pemerintah secara vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran pesan atau informasi di antara pegawai instansi pemerintah yang bertujuan untuk mendukung kepentingan instansi pemerintah.

Fungsi utama dari komunikasi internal adalah untuk membangun dan menjaga hubungan dengan publik internal yang dirancang oleh instansi, sehingga dapat tercipta kedekatan emosional yang tercermin dalam komitmen dan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan instansi tersebut (Prabawa et al., (2023).

Komunikasi internal merupakan komponen penting dari suatu instansi yang berdampak pada kinerja dan efisiensi operasionalnya. Secara sederhana, komunikasi internal mengacu pada proses penyampaian informasi di dalam suatu instansi, yang mencakup interaksi antara pemimpin dan pegawai serta antar sesama pegawai. Proses ini mencakup saluran informasi formal seperti rapat, email, dan memo, tetapi juga saluran informal yang berasal dari interaksi sehari-

hari di antara pegawai. Pentingnya komunikasi internal tidak dapat dipandang sebelah mata, komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian pesan yang sangat penting dilingkungan instansi pemerintah (Wisnu, 2021).

Menurut Sikumbang et al., (2019), Komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai di dalam instansi atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertical. Komunikasi internal yang transparan merujuk pada penyampaian informasi yang dirancang oleh instansi untuk melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pengumpulan dan distribusi informasi secara jujur, relevan, dan lengkap.

Menurut Arung et al., (2022), komunikasi internal sebagai bentuk pertukaran ide antara manajer, direktur, dan pegawai dalam suatu perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah yang berkontribusi pada terbentuknya struktur organisasi dan kelancaran operasional. Komunikasi ini melibatkan interaksi antara manajer, direktur, administrator, dan pegawai, yang memungkinkan pekerjaan berjalan dengan lebih efisien. Komunikasi internal antara pegawai dan atasan berperan penting dalam menyelesaikan konflik internal, baik melalui saluran komunikasi informal maupun formal. Komunikasi internal membantu memperbaiki hubungan antara pegawai dan atasan, serta antar sesama rekan kerja.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kolaborasi antar tim, menciptakan suasana kerja yang positif, dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Ketika pegawai merasa terinformasi dan terlibat, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika terjadinya komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpuasan, dan penurunan

produktivitas. Dalam konteks ini, membangun saluran komunikasi yang efektif menjadi salah satu prioritas utama bagi pemimpin.

Secara umum, komunikasi adalah proses penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua orang atau lebih untuk tujuan tertentu. Pada dasarnya, komunikasi interpersonal, atau komunikasi antar individu, memiliki makna yang sama dengan komunikasi pada umumnya. Dalam proses komunikasi interpersonal, ada komunikator, pesan, dan interpersonal penerima. Namun, komunikasi secara khusus bertuju pada komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan.

Menurut Corrie (2017) ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikasi.

2. Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia.

Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

3. Persepsi

Adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki

padangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi

4. Peran dan hubungan

Memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal.

5. Nilai dan budaya/ adat

Menjadi kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.

6. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.

7. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

8. Jenis kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya”.

Menurut Dennis (dalam Effendy, (2020), terdapat lima faktor yang dapat digunakan untuk menilai komunikasi internal, diantaranya:

1. *Superior–Subordinate Communication*

Faktor *Superior–Subordinate Communication* mencerminkan pernyataan mengenai komunikasi yang positif antara bawahan dan atasan karena itu meliputi pertukaran dorongan, pemahaman, dan kejujuran diantara keduanya.

2. *Quality of Information*

Faktor *Quality of Information* mencerminkan seberapa puas seorang karyawan terhadap cara manajemen dalam memberikan sumber informasi, penerimaan hadiah (*reward*), serta memberikan pemahaman atas tujuan organisasi dan pekerjaan.

3. *Superior Openness*

Superior Openness merupakan faktor utama yang menghubungkan fungsi level manajemen atau level atasan (*superior*). Faktor ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai manajer mereka di dalam

memberikan informasi dan bagaimana mereka dapat merasa terbuka dan jujur dalam berbagi informasi.

4. *Opportunities for Upward Communication*

Faktor ini mencerminkan perasaan seorang karyawan mengenai sudut pandang dan opini yang didengar dan diintegrasikan dalam kegiatan sehari-hari.

5. *Reliability of Communication*

Faktor ini menggambarkan ide atau gagasan karyawan yang sehubungan dengan penerimaan informasi yang dapat dipercaya dari pihak manajemen dan dari rekan lainnya. Selain itu, faktor ini dapat mengukur keakuratan, kepercayaan, dan keandalan dari informasi yang diberikan oleh manajemen dan rekan kerja.

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai komunikasi yang efektif ada hal yang perlu dilakukan melalui pemahaman terhadap faktor-faktor dalam komunikasi itu sendiri agar apa yang disampaikan dapat terjalin dengan baik.

2.1.5.3 Indikator Komunikasi Internal

Menurut Purwanto (2020), ada beberapa indikator komunikasi internal efektif, yaitu:

1. Kejelasan Informasi: Informasi yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami oleh penerima.
2. Konsistensi Informasi: Pesan yang disampaikan harus konsisten dan tidak berubah-ubah agar tidak menimbulkan kebingungan.
3. Efektivitas Komunikasi: Komunikasi harus mencapai tujuan yang diinginkan, seperti meningkatkan kinerja atau menyelesaikan masalah.
4. Kemudahan dalam Memperoleh Informasi: Karyawan harus dapat dengan mudah mengakses informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
5. Tingkat Pemahaman Pesan: Penerima pesan harus benar-benar memahami isi pesan yang disampaikan.
6. Perubahan Sikap: Komunikasi yang efektif dapat menyebabkan perubahan sikap yang positif pada karyawan.
7. Kerekatan Hubungan Antar karyawan: Komunikasi yang baik dapat mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2020), indikator - indikator komunikasi internal antara lain :

1. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

2. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

3. Efektivitas komunikasi

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Insan Kamal Nasution (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan” diketahui bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu: Kepemimpinan, Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi. Model penelitian menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) penelitian ini memiliki variabel yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan, namun berbeda lokasi, waktu, dan metode pengolahan datanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Firmansyah (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi sebagai Variabel Antara” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komunikasi, komunikasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel antara. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Komunikasi sebagai variabel antara. Model penelitian menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS), penelitian ini memiliki variabel yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan, namun berbeda lokasi, waktu, dan metode pengolahan datanya.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Putri Aulliya (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Otak-Otak CV Kembar Jaya” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan. Model penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda penelitian ini memiliki variabel yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan, namun berbeda lokasi dan waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan batu Utara. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu: Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Model penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda penelitian ini memiliki variabel yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan, namun berbeda lokasi, waktu, dan metode pengolahan datanya.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rona Ajeng Bujana (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Daerah Kota Madiun” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. Terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu: Komunikasi Internal, Budaya, dan Kinerja Karyawan. Model penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda, penelitian ini memiliki variabel yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan, namun berbeda lokasi dan waktu.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes - Rona Tanjung, Refna Wahyu Nurcahyani, dan Rahman Hasibuan (2021)	- Metode Kuantitatif	- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja) - Variabel dependen (kinerja karyawan)	- Variabel Lingkungan Kerja - Sampel Penelitian Dan Lokasi Penelitian

2	- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening - Siti Hamidah Siregar, Bahdin Nur Tanjung, dan R Sabrina (2024)	- Metode Kuantitatif	- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening - Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai	- Variabel independen (Gaya Kepemimpinan) - Variabel dependen (kinerja pegawai)	- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Motivasi sebagai variabel Intervening - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	- Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Otak-Otak CV Kembar Jaya. - Putri Aulliya dan Lili Supriyadi (2022)	- Metode Kuantitatif	- Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik otak-otak CV Kembar Jaya - Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik otak-otak CV Kembar Jaya Terhadap Beban Kerja.	- Variabel independen (Beban Kerja) - Variabel dependen (kinerja Karyawan) - Teknik Analisis Data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

4	- Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. - Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020)	- Metode Kuantitatif	- Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. - Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. - Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.	- Variabel Independen (Komunikasi, Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai) - Teknik Analisis Data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	- Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Kota Madiun. - Rona Ajeng Bujana dan Metik Asmik (2024)	- Metode Kuantitatif	- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan	- Variabel independen (Komunikasi Internal) - Variabel dependen (kinerja Karyawan atau pegawai) - Teknik analisis data	- Variabel Budaya Organisasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

Sumber: Data diolah (2025)

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan Menurut Mimiasri et al., (2024), Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan seseorang dalam suatu instansi pemerintah merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu instansi.

Faktor keberhasilan seseorang pegawai adalah dilihat dari cara bagaimana seorang pemimpin bisa menciptakan situasi sehingga para bawahannya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki (Mimiasri et al., 2024). Ini

membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2.3.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan tingkat banyaknya aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan pegawai tersebut.

Menurut Yusuf et al., (2024), beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Keseimbangan antara kapasitas kerja pegawai dan tuntutan kerja sangat penting untuk menjaga kinerja yang optimal. Pegawai dengan beban kerja yang sesuai cenderung lebih fokus, termotivasi, dan dapat bekerja secara efisien (Wibowo, 2022). Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres, kelelahan fisik dan mental. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh .

2.3.3 Hubungan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas Kerja merupakan tingkat keunggulan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi ketelitian,

kesesuaian, maupun hasil akhir yang dapat dipertanggungjawabkan. Kualitas kerja menggambarkan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugasnya, bukan hanya dari segi kuantitas, tetapi juga dari aspek kesesuaian, ketelitian, dan kebermanfaatan hasil (Wibowo, 2022).

Kualitas kerja dan kinerja pegawai merupakan keterkaitan yang menunjukkan bahwa mutu hasil kerja yang dicapai pegawai akan mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan. Semakin tinggi kualitas kerja yang ditampilkan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Kualitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2.3.4 Hubungan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, pesan, dan instruksi antara bagian-bagian dalam organisasi, khususnya antar pimpinan dan pegawai, untuk memastikan keterpaduan dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Purwanto (2020), komunikasi internal merupakan sistem yang menghubungkan antar bagian dalam organisasi guna menciptakan pemahaman bersama demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan indikator yang telah ditentukan.

Komunikasi internal dan kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana efektivitas proses penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik di dalam

organisasi dapat memengaruhi kualitas, produktivitas, dan pencapaian kerja pegawai. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik akan menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan, serta

meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, komunikasi internal yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan menurunnya

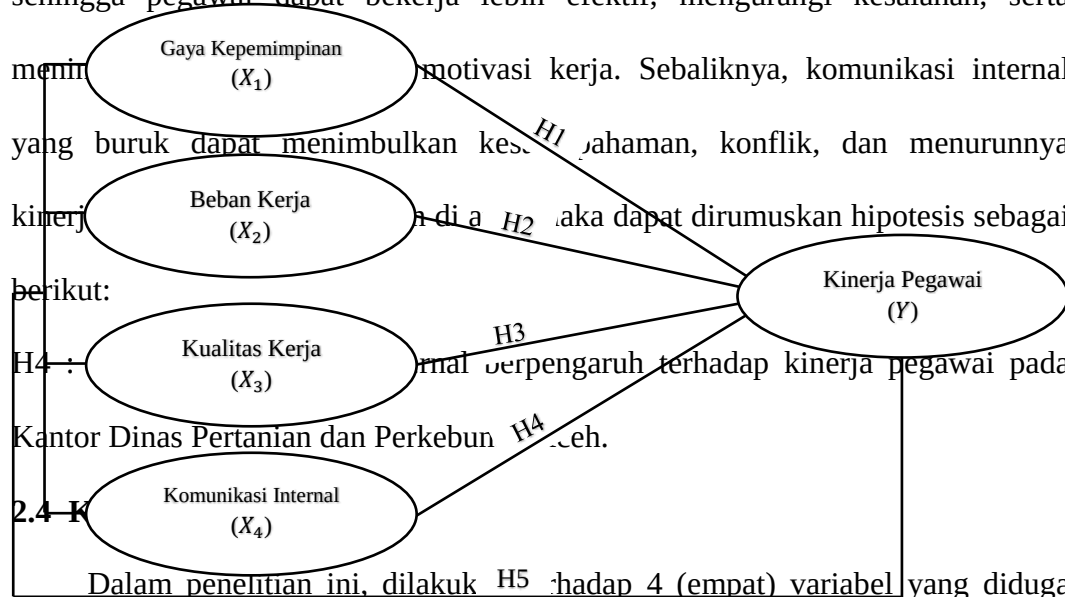
kinerja pegawai. Jika dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
H2 : Beban Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
H3 : Kualitas Kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
H4 : Komunikasi Internal (X₄) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

2.4. Kerangka Pemikiran
Dalam penelitian ini, dilakukan H5 terhadap 4 (empat) variabel yang diduga

mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Adapun Variabel yang diprediksikan adalah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja dan Komunikasi Internal. Berikut penulis paparkan kerangka pemikiran yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini:



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikembangkan oleh penulis (2025)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau kesimpulan awal dan masih bersifat sementara, dan yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data yang dapat diperoleh. Berdasarkan alur kerangka pemikiran sebelumnya, maka diduga hipotesis didalam penelitian ini yaitu:

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H3: Diduga Kualitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H4: Diduga Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.
- H5: Diduga Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif

3.1.1 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru, untuk membuktikan atau menguji kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada dan untuk mengembangkan pengetahuan yang ada. Secara teoritis, tujuan penelitian merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui suatu hal, pengetahuan yang diperoleh dari jenis penelitian seperti ini tidak dapat dimanfaatkan secara langsung atau secara praktis, sehingga nama lain dari penelitian seperti ini, disebut sebagai *basic research*.

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja, komunikasi internal dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data.

Konsep metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mensurvei suatu kelompok atau sampel tertentu, tetapi menggunakan alat ukur atau alat penelitian dengan tujuan akhir menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022).

Analisis kuantitatif digunakan karena hal yang ingin dicapai dipenelitian ini adalah melihat besarnya pengaruh antar variabel yang akan diuji. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah melihat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh di Jalan Panglima Nyak Makam, nomor 24, Gampong Kota Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada lima variabel yang akan dibahas yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja, Komunikasi Internal dan kinerja

pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan selesai. Waktu dalam penelitian ini adalah studi *one shot* atau *cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi dengan horizon waktu *one shot* atau *cross sectional* (Sekaran et al., (2019).

Menurut Silvia (2020), *Cross Sectional* adalah data yang dikumpulkan dalam suatu periode tertentu untuk menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam periode tersebut. Penelitian *cross-sectional* merupakan penelitian yang dilakukan dengan data yang dikumpulkan hanya satu kali saja.

Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat pada rencana jadwal penulisan dan penelitian dibawah ini:

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	2025						
		Jan	Feb	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust
1.	Pengajuan Judul Proposal							
2.	Pengamatan dan Observasi							
3.	Penyusunan Proposal							
4.	Seminar Proposal							

5.	Pembagian Kuisisioner							
6.	Penyusunan Skripsi							
7.	Sidang							

Sumber: Data diolah (2025)

3.1.5 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kualitas Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sekaran et al., (2019). Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal lain yang ingin peneliti investigasi. Kelompok populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Jadi, sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi.

Menurut Sugiyono (2022), Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh ini berjumlah 240 orang yang merupakan pegawai keseluruhan dari Golongan I sampai Golongan III. Berikut daftar jumlah Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh:

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Sekretariat	56
2	Bidang Tanaman Pangan	21
3	Bidang Hortikultura	16
4	Bidang Produksi Perkebunan	15
5	Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	1
	Bidang Pengolahan, Pemasaran dan Pembinaan Usaha Perkebunan	12
6	Bidang Sarana dan Prasarana	20
7	Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian dan Perkebunan	99
Total		240

Sumber: Data dari website Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh (2025)

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, dengan alasan karena penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Sugiono (2022), yang mengatakan jika jumlah populasi sudah diketahui, dan peneliti ingin menentukan besar sampel dengan tingkat kesalahan tertentu, maka dapat digunakan rumus *Slovin*. Dengan menggunakan rumus *Slovin* Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 Pegawai.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{240}{1 + (240)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + (240) (0,01)}$$

$$n = \frac{240}{1 + 2,4}$$

$$n = \frac{240}{3,4}$$

$$n = 70,59/71 \text{ responden}$$

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 71 pegawai yang ada pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2020)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, (2022) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja

(X₂), kualitas kerja (X₃) dan komunikasi internal (X₄) seperti terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu Kasmir (2021)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Rumondang et al., (2022)	1-5	Likert	A1-A5
Independent						
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi Hasibuan (2020)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Kemampuan Mengendalikan Emosi Sari et al., (2019)	1-5	Likert	B1-B5
2.	Beban Kerja (X ₂)	Beban Kerja adalah suatu proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu perusahaan atau sekelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan biasa dalam jangka waktu tertentu Nabawi (2019)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target Yang Harus Dicapai Koesomowidjojo (2017)	1-3	Likert	C1-C3

4.	Kualitas Kerja (X_3)	- Kualitas kerja merupakan konstruksi fisik yang dapat diukur dari hasil kerja ataupun cara pekerja melakukan pekerjaannya Nasution (2020)	1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kepemimpinan 4. Kerjasama 5. Loyalitas 6. Kontribusinya sebagai pegawai Nasution (2020)	1-6	Likert	D1-D6
5.	Komunikasi Internal (X_4)	- Komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertical Sikumbang et al (2019)	1. Kejelasan Informasi 2. Konsistensi Informasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Kemudahan dalam Memperoleh Informasi 5. Tingkat Pemahaman Pesan 6. Perubahan Sikap 7. Hubungan Antar Karyawan Purwanto (2020)	1-7	Likert	E1-E7

Sumber: Hasil pengolahan (2025)

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis Regresi pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan yang terjadi pada antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Merujuk pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22.

Adapun persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + E \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Beban Kerja
X_3	= Kualitas Kerja
X_4	= Komunikasi Internal
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
E	= <i>Error Term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2022), uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa tepat responden dimintai keterangan dalam kuesioner. Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ jika r hitung lebih besar r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil r tabel dinyatakan tidak valid

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu (Ghozali I. , 2022). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha* (α) . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach* $\alpha > 0,60$

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda sebagai peralatan analisis data mengharuskan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, *multikolinieritas* dan *heteroskedastisitas*. Sedangkan uji autokorelasi tidak digunakan, karena umumnya kasus autokorelasi hanya terjadi pada data *time series* (runut waktu) (Sekaran et al., (2019).

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Ghozali I. , 2022)

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika *asym.sig* $> \alpha$ 0,05 maka data terdistribusi normal tetapi jika *asym.sig* $< \alpha$ 0,05 maka data tidak terdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2022), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Seandainya ada korelasi yang besar diantara variabel independen, maka hubungan antara variabel dependen dan independen akan terganggu.

Ghozali (2022), mendeteksi ada tidaknya *multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (*Variance Inflation Faktor*), atau dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.10 atau $VIF > 10$, maka terjadi *multikolinearitas*.
- 2) *Tolerance value* > 0.10 atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi *multikolinearitas*

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heterokedasitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan *Residual Plot*. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Ghozali, 2022).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (*F-tes*) dan secara partial dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

3.7.1 Uji Parsial (Uji t-Statistik)

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- H_{01} = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{a1} = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{02} = Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{a2} = Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{03} = Kualitas Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{a3} = Kualitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{04} = Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh
- H_{a4} = Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

3.7.2 Uji Simultan (Uji F-Statistik)

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan atau signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dan dapat disimpulkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

Provinsi Aceh merupakan wilayah yang kaya akan sumber daya alam, khususnya di sektor pertanian dan perkebunan. Sebagian besar penduduk Aceh menggantungkan hidupnya dari sektor ini, baik secara langsung sebagai petani dan pekebun maupun secara tidak langsung dalam rantai distribusi dan pengolahan hasil pertanian. Oleh karena itu, sektor pertanian dan perkebunan memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung pembangunan daerah, peningkatan ketahanan pangan, serta pengurangan angka kemiskinan dan pengangguran.

Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah provinsi memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pertanian dan perkebunan. Untuk itu, dibentuklah Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebagai unsur pelaksana pemerintahan di bidang tersebut. Dinas ini bertugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat, khususnya di sektor pertanian tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh berperan penting dalam mendukung peningkatan produksi, produktivitas, dan kualitas hasil pertanian serta menjaga stabilitas ketahanan pangan daerah. Selain itu, dinas ini juga memiliki fungsi

dalam memberikan bimbingan teknis, pengawasan mutu hasil, pemberdayaan petani,

pengembangan kelembagaan petani, serta pelatihan dan penyuluhan. Dinas ini juga turut andil dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya pertanian secara berkelanjutan, dengan memperhatikan aspek lingkungan dan kesejahteraan petani.

Melalui berbagai program dan kegiatan, Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh diharapkan mampu menjadi motor penggerak pembangunan ekonomi daerah berbasis agribisnis. Dalam menjalankan fungsinya, dinas ini juga bekerja sama dengan instansi terkait baik di tingkat pusat maupun kabupaten/kota, serta menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan, swasta, dan masyarakat untuk mendorong inovasi dan investasi di bidang pertanian dan perkebunan.

Dinas ini memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian dan perkebunan. Fungsi-fungsi utamanya meliputi:

1. Penyusunan perencanaan dan program kerja.
2. Pelaksanaan kebijakan teknis pertanian dan perkebunan.
3. Fasilitasi pelatihan dan penyuluhan petani.
4. Pengembangan sistem informasi pertanian.
5. Pengawasan dan evaluasi program pertanian dan perkebunan.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh beralamat di Jalan Panglima Nyak Makam, nomor 24, Gampong Kota Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh membawahi dan berkoordinasi dengan Dinas Pertanian kabupaten/kota se-Aceh. Mereka bekerja sama dalam pelaksanaan program di lapangan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi kegiatan.

4.1.1 Visi

Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh memiliki visi sebagai berikut:
 “terwujudnya aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani”

4.1.2 Misi

Misi dari Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh adalah sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya ke-Aceh-an dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi’iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum
5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegrasi
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan

7. Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi
8. Membangundan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip Evidence Based Planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada tingkat jabatan teratas, terdapat Kepala Dinas yang bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas. Di bawahnya, ada Sekretariat yang membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, serta memimpin pelaksanaan administrasi dan tata kelola organisasi.

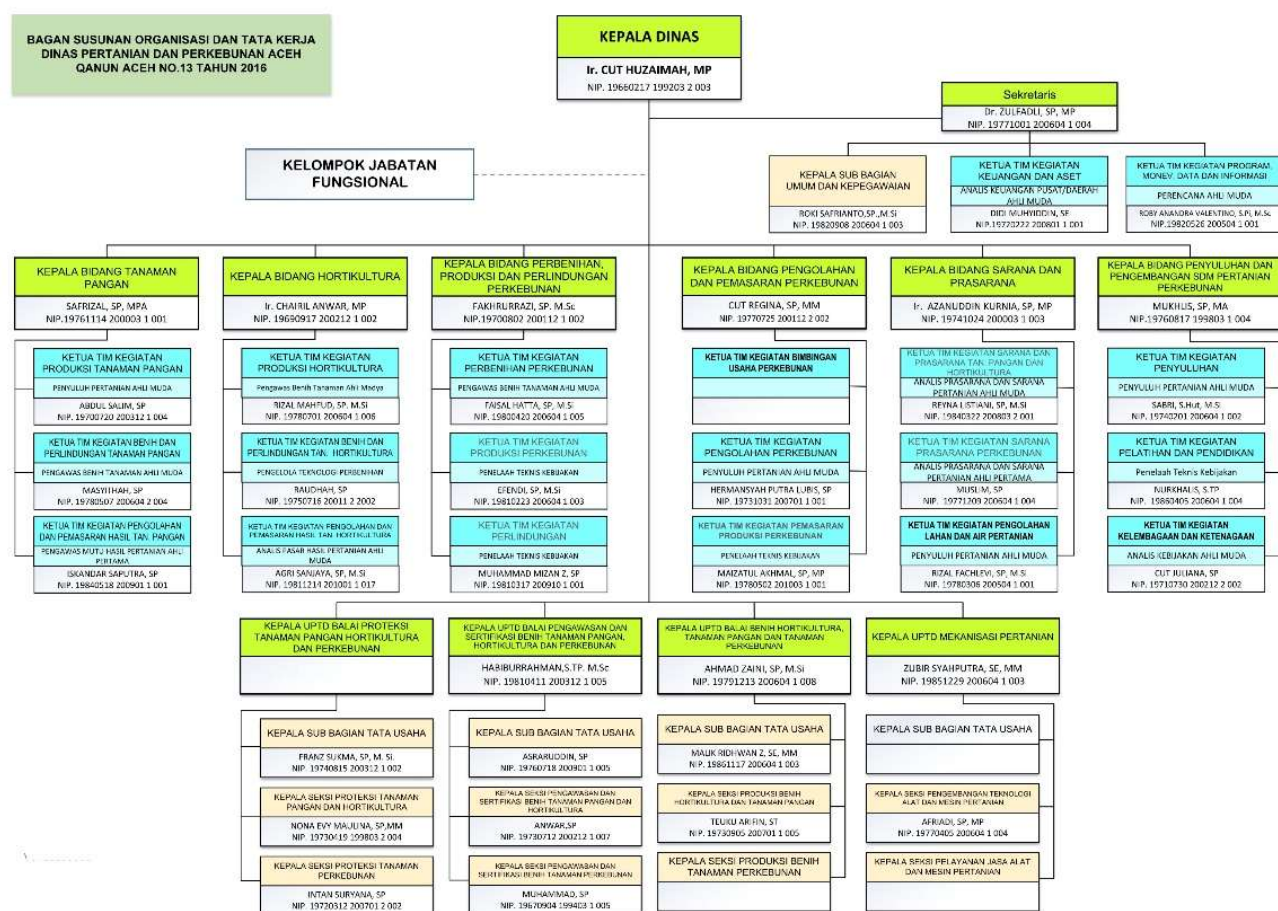
Pada level bidang, terdapat beberapa bidang, antara lain bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, Bidang Perbenihan, Produksi dan perlindungan Perkebunan, Bidang Pengelolaan dan Pemasaran Perkebunan, Bidang Sarana dan Prasarana dan Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Perkebunan.

Pada level sub bagian, terdapat Sub Bagian Umum dan kepegawaian yang menangani tugas-tugas terkait. Selain itu terdapat pula Unit Pelaksana Tugas daerah (UPTD) seperti UPTD Balai Proteksi Tanaman Pangan Hortikultura dan

Perkebunan, UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan, UPTD Balai Benih Hortikultura, Tanaman Pangan dan Tanaman Perkebunan dan UPTD Mekanisasi Pertanian.

Struktur organisasi yang kompleks dan terstruktur ini menunjukkan fokus Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh pada pengembangan pertanian dan perkebunan. Pembagian tugas dan fungsi yang jelas diantara berbagai bidang, sub bidang dan UPTD diharapkan dapat mendukung pengelolaan pertanian dan perkebunan di Aceh secara efektif. Berikut adalah struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH



Sumber : Website Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh 2025

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi atau keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, umur, jenis pegawai dan masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	62,0
2	Perempuan	27	38,0
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 44 orang responden atau 62,0 persen dan perempuan sebanyak 27 orang responden atau 38,0 persen.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Menikah	43	60,6
2	Belum Menikah	28	39,4
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki status menikah yaitu sebanyak 43 orang atau 60,6 persen dan belum menikah sebanyak 28 orang atau 39,4 persen.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA	13	18,3
3	Diploma (D3)	10	14,1
4	Sarjana (S1)	38	53,5
5	Magister (S2)	10	14,1
6	Doktor (S3)	0	0,0
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 18,3 persen, diploma (D3) sebanyak 10 orang atau 14,1 persen, yang berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 38 orang atau 53,5 persen, dan responden yang berpendidikan magister (S2) sebanyak 10 orang atau 14,1 persen. Sedangkan responden yang berpendidikan SMP dan Doktor (S3) tidak memiliki data di karenakan pegawai yang berpendidikan SMP tidak ada dan yang berprofesi doktor (S3) merupakan golongan IV yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
----	----------------	---------------	----------------

1	≤ 20 Tahun	0	0
2	20-25 Tahun	28	39,4
3	26-30 Tahun	12	16,9
4	≥ 30 Tahun	31	43,7
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 28 orang atau 39,4 persen, untuk umur responden 26-30 tahun sebanyak 12 orang 16,9 persen, dan responden yang berumur ≥ 30 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 43,7 persen. Untuk responden yang berumur ≤ 20 Tahun tidak memiliki data dikarenakan tidak ada pegawai di bawah umur 20 Tahun.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pegawai

No	Jenis Pegawai	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	PNS	31	43,7
2	PPPK	16	22,5
3	Tenaga Kontrak	24	33,8
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berstatus PNS sebanyak 31 orang atau 43,7 persen, untuk PPPK sebanyak 16 orang 22,5 persen, dan responden berstatus Tenaga Kontrak sebanyak 24 orang atau sebesar 33,8 persen.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	≤ 3 Tahun	34	47,9
2	4-6 tahun	2	2,8

3	7-9 Tahun	3	4,2
4	≥ 10 Tahun	32	45,1
Jumlah		71	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 34 orang atau 47,9 persen, responden yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 2 orang atau 2,8 persen, responden yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 3 orang atau 4,2 persen dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 32 orang atau 45,1 persen.

4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Deskripsi mengenai jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target	30	42,3	41	57,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,42

2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar instansi	45	63,4	26	36,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,37
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu	27	38,0	36	50,7	6	8,5	2	2,8	0	0,0	4,24
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan tanpa perlu banyak revisi	19	26,8	40	56,3	12	16,9	0	0,0	0	0,0	4,10
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan orang lain	18	25,4	24	33,8	25	35,2	0	0,0	4	5,6	3,73
Rata - Rata												4,2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 4.7 diketahui bahwa secara keseluruhan, rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap semua pertanyaan tentang kinerja pegawai. Pada pertanyaan pertama, sebagian besar responden diperoleh jawaban rata-rata 4,42 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan kedua diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,37 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan ketiga diperoleh jawaban responden dengan rata-rata 4,24 yang berarti sangat setuju, pertanyaan keempat diperoleh jawaban dengan rata-rata 4,10 yang berarti setuju, dan untuk pertanyaan kelima didapat jawaban dengan rata-rata 3,37 yang berarti setuju.

4.3.2 Variabel Gaya kepemimpinan (X₁)

Indikator gaya kepemimpinan (X₁) adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Deskripsi mengenai jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	41	57,7	26	36,6	4	5,6	0	0,0	0	4,5	4,52
2	Pimpinan sering memberikan arahan dan dorongan yang dapat menimbulkan semangat pegawai	46	64,8	19	26,8	6	8,5	0	0,0	0	4,6	4,56
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mudah dipahami	41	57,7	22	31,0	8	11,3	0	0,0	0	4,5	4,46
4	Pimpinan mampu menyelesaikan pegawai yang bermasalah secara baik	31	43,7	28	39,4	12	16,9	0	0,0	0	0,0	4,27
5	Pimpinan tidak mudah terpancing emosi saat menghadapi konflik ditempat kerja	34	47,9	33	46,5	0	0,0	2	0,0	2	2,8	4,34
Rata - Rata												4,4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 4.8 diketahui bahwa secara keseluruhan, rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah 4,4. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap semua pertanyaan tentang gaya kepemimpinan. Pada pertanyaan pertama, sebagian besar responden diperoleh jawaban rata-rata 4,52 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan kedua diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,56 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan ketiga diperoleh jawaban responden dengan rata-rata 4,46 yang berarti sangat setuju, pertanyaan keempat diperoleh jawaban dengan rata-rata 4,27 yang berarti sangat setuju, dan untuk pertanyaan kelima didapat jawaban dengan rata-rata 4,34 yang berarti sangat setuju.

4.3.3 Variabel Beban Kerja (X₂)

Indikator beban kerja (X₂) adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 3 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Deskripsi mengenai jawaban responden pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Beban Kerja

No	Beban Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak	15	21,1	12	16,9	35	49,3	9	12,7	0	0,0	3,46
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline)	11	15,5	31	43,7	23	32,4	6	8,5	0	0,0	3,66

3	Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia	11	15,5	21	29,6	31	43,7	4	5,6	4	5,6	3,44
Rata - Rata												3,5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 4.9 diketahui bahwa secara keseluruhan, rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel beban Kerja adalah 3,5. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap semua pertanyaan tentang beban kerja. Pada pertanyaan pertama, sebagian besar responden menjawab rata-rata 3,46 yang berarti setuju, untuk pertanyaan kedua diperoleh jawaban rata-rata sebesar 3,66 yang berarti setuju, dan untuk pertanyaan ketiga diperoleh jawaban responden dengan rata-rata 3,44 yang berarti setuju.

4.3.4 Variabel Kualitas Kerja (X₃)

Indikator kualitas kerja (X₃) adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 6 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Deskripsi mengenai jawaban responden pada variabel kualitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kualitas Kerja

No	Kualitas Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa bahwa kesetiaan saya terhadap pekerjaan meningkatkan kualitas kinerja saya	29	40,8	40	56,3	2	2,8	0	0,0	0	0,0	4,38

2	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya	31	43,7	38	53,5	2	2,8	0	0,0	0	0,0	4,41
3	Saya secara aktif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	24	33,8	47	66,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,34
4	Saya merasa bahwa kerjasama yang baik dengan rekan-rekan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya.	36	50,7	31	43,7	2	2,8	2	2,8	0	0,0	4,42
5	Kesetiaan saya terhadap organisasi dan tim selalu terlihat dalam hasil kerja saya.	27	38,0	36	50,7	6	8,5	2	0,0	0	0,0	4,24
6	Bantuan saya terlihat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi	23	32,4	42	59,2	2	2,8	2	0,0	2	2,8	4,15
Rata - Rata												4,3

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 4.10 diketahui bahwa secara keseluruhan, rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel kualitas kerja adalah 4,3. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap semua pertanyaan tentang kualitas kerja. Pada pertanyaan pertama, sebagian besar responden menjawab rata-rata 4,38 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan kedua diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,41 yang berarti sangat setuju, dan untuk pertanyaan ketiga diperoleh jawaban responden dengan rata-rata 4,34 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan keempat didapat rata-rata 4,42 yang berarti sangat setuju, pada pertanyaan kelima

rata-rata 4,24 yang berarti sangat setuju dan untuk pertanyaan keenam dengan rata-rata sebesar 4,15 yang berarti setuju.

4.3.5 Variabel Komunikasi Internal (X4)

Indikator komunikasi internal (X4) adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 7 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Deskripsi mengenai jawaban responden pada variabel komunikasi internal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal

No	Komunikasi Internal (X4)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kejelasan informasi yang diberikan di instansi sangat membantu saya dalam menjalankan tugas.	36	50,7	33	46,5	2	2,8	0	0,0	0	0,0	4,48
2	Kepastian informasi yang disampaikan oleh atasan sangat jelas dan tidak membingungkan.	22	31,0	39	54,9	6	8,5	2	2,8	2	2,8	4,08
3	Kemampuan komunikasi di instansi mendukung saya untuk mencapai target pekerjaan dengan lebih baik.	25	35,2	44	62,0	2	2,8	0	0,0	0	0,0	4,32
4	Saya merasa bahwa kemudahan dalam memperoleh informasi di instansi sangat mendukung kinerja saya.	25	35,2	40	56,3	4	5,6	2	2,8	0	0,0	4,24
5	Tingkat pemahaman pesan yang disampaikan mudah dipahami	23	32,4	40	56,3	6	8,5	0	0,0	2	2,8	4,15

6	Perubahan sikap saya dalam bekerja menjadi lebih positif setelah menerima komunikasi yang jelas dan terbuka.	22	31,0	45	63,4	2	2,8	2	2,8	0	0,0	4,23
7	Hubungan antar karyawan semakin harmonis berkat adanya komunikasi yang baik dan saling mendukung.	34	47,9	35	49,3	2	2,8	0	0,0	0	0,0	4,45
Rata - Rata												4,3

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 4.11 diketahui bahwa secara keseluruhan, rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel komunikasi internal adalah 4,3. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap semua pertanyaan tentang komunikasi internal. Pada pertanyaan pertama, sebagian besar responden menjawab rata-rata 4,48 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan kedua diperoleh jawaban rata-rata sebesar 4,08 yang berarti setuju, dan untuk pertanyaan ketiga diperoleh jawaban responden dengan rata-rata 4,32 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan keempat didapat rata-rata 4,24 yang berarti sangat setuju, pada pertanyaan kelima rata-rata 4,23 yang berarti sangat setuju, untuk pertanyaan keenam dengan rata-rata sebesar 4,23 yang berarti sangat setuju dan pertanyaan keenam dengan rata-rata 4,45 yang berarti sangat setuju.

4.4 Hasil pengujian Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	Variabel	Nirai r Hitung	Nilai r tabel (n=71)	Hasil Uji
1	A1	Kinerja Pegawai (Y)	0.730	0.2335	Valid
2	A2		0.592	0.2335	Valid
3	A3		0.733	0.2335	Valid
4	A4		0.656	0.2335	Valid
5	A5		0.453	0.2335	Valid
6	B1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.473	0.2335	Valid
7	B2		0.587	0.2335	Valid
8	B3		0.820	0.2335	Valid
9	B4		0.713	0.2335	Valid
10	B5		0.816	0.2335	Valid
11	C1	Beban Kerja (X2)	0.359	0.2335	Valid
12	C2		0.743	0.2335	Valid
13	C3		0.583	0.2335	Valid
14	D2	Kualitas Kerja (X3)	0.761	0.2335	Valid
15	D3		0.777	0.2335	Valid
16	D4		0.617	0.2335	Valid
17	D5		0.500	0.2335	Valid
18	D6		0.770	0.2335	Valid
19	E1	Komunikasi Internal (X4)	0.637	0.2335	Valid
20	E2		0.757	0.2335	Valid
21	E3		0.748	0.2335	Valid
22	E4		0.734	0.2335	Valid

23	E5		0.792	0.2335	Valid
24	E6		0.804	0.2335	Valid
25	E7		0.560	0.2335	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa R_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} yaitu sebesar 0.2335, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variable dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini dilakukan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Maka untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,795	0,60	Handal
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	5	0,885	0,60	Handal
3	Beban Kerja (X2)	3	0,745	0,60	Handal
4	Kualitas Kerja (X3)	6	0,834	0,60	Handal

5	Komunikasi Internal (X4)	7	0,914	0,60	Handal
---	--------------------------	---	-------	------	--------

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

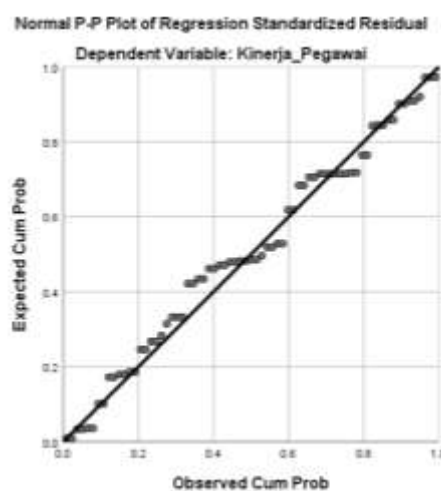
Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,885, beban kerja (X_2) dengan nilai 0,745, kualitas kerja (X_3) dengan nilai 0,834, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,914. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Hasil Pengujian Normalisasi

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai

Hasil pengujian norma



seputar garis diagonal.

bagai berikut :

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas

Bedasarkan gambar 4.2 diatas, diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinearitas, maka koefesien regresi menjadi tidak tentu. Tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefesien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefesien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefesien regresi yang signifikan. Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Coefficients^a

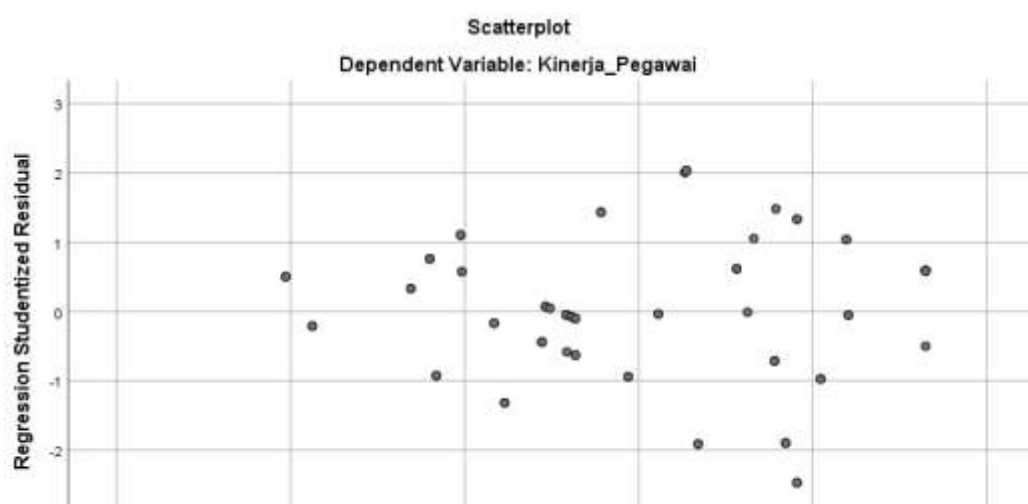
No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.484	2.064
2	X2	0.705	1.418
3	X3	0.312	3.209
4	X4	0.344	2.908

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *variance inflactor factor* (VIF) yang diperoleh diatas untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,064, variabel beban kerja sebesar 1,118 pada variabel kualitas kerja sebesar 3,209 dan untuk variabel komunikasi internal (X4) sebesar 2,908. ini menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10,00 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara ke empat variabel bebas yang diteliti. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai sama dengan 0,10 atau lebih kecil, maka dalam data tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadi gangguan (*disturbance*) yang dikenal dengan gangguan *Homoscedastic*. *Homoscedastic* terjadi jika data dari variabel bebas mempunyai varian yang sama dengan variabel terikat, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif. Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*Imultiple regression*).Formula ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari empat variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (Signifikan) atau dimana pengaruh antara variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), kualitas kerja (X3) dan komunikasi internal (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.013	2.112		2.374	0.021
	Gaya Kepemimpinan (X1),	0.297	0.111	0.335	2.683	0.009
	Beban Kerja (X2),	0.275	0.118	0.241	2.334	0.023
	Kualitas Kerja (X3)	0.236	0.141	0.260	1.669	0.010
	Komunikasi Internal (X4)	0.008	0.101	0.012	0.081	0.036

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,013 + 0,297 X_1 + 0,275 X_2 + 0,236 X_3 + 0,008 X_4 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 5.013$

Apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), kualitas kerja (X_3) dan komunikasi internal (X_4) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5,013 persen. Artinya kinerja pegawai akan rendah jika tidak ada gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja dan komunikasi internal

- b. Koefesien regresi $b_1 = 0,297$

Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefesien regresi dengan arah positif sebesar 0,297. Hal ini bahwa setiap kenaikan 1 persen pada variabel gaya

kepemimpinan (X_1), maka akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,297 persen.

- c. Koefesien regresi $b_2 = 0,275$

Beban kerja (X_2) mempunyai koefesien regresi dengan arah positif yaitu sebesar 0,275. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan beban kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275 persen. Artinya semakin meningkatnya beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

- d. Koefesien regresi $b_3 = 0,236$

Kualitas kerja (X_3) mempunyai koefesien regresi dengan arah positif yaitu sebesar 0,236. Ini berarti setiap kenaikan kualitas kerja (X_3) sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,236 persen. Artinya semakin meningkatnya kualitas kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya.

- e. Koefesien regresi $b_4 = 0,008$

Komunikasi internal (X_4) mempunyai koefesien dengan arah positif dengan nilai sebesar 0,008, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi internal (X_4) sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,008 persen. Artinya semakin meningkatnya komunikasi internal maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t Statistik)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan (X_1)

Pada Variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,683 > t_{tabel}$ sebesar 1.6682 maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05 persen. Artinya semakin baiknya gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai.

b. Beban kerja (X_2)

Pada variabel Beban kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,334 > t_{tabel}$ sebesar 1,6682 maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05 persen. Artinya semakin baik beban kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

c. Kualitas kerja (X_3)

Pada variabel Kualitas kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1.669 > t_{tabel}$ sebesar 1,6682 maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Kualitas kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05 persen. Artinya semakin baik kualitas kerja, maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya.

d. Komunikasi Internal (X_4)

Pada variabel Komunikasi Internal (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,081 $< t_{tabel}$ sebesar 1,6682 maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel Komunikasi Internal (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05 persen. Artinya semakin buruk komunikasi internal, maka semakin buruk kinerja pegawai.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), kualitas kerja (X_3) dan komunikasi internal (X_4) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.320	4	60.330	16.641	0.000 ^b
	Residual	239.271	66	3.625		
	Total	480.592	70			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_1 , X_3

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $16.641 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,51 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari

0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), kualitas kerja (X_3) dan komunikasi internal (X_4). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), kualitas kerja (X_3) dan komunikasi internal (X_4) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

4.5.4 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.17
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.709 ^a	0.502	0.472	1.90403

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40	-	0,599	=	sedang
0,60	-	0,799	=	kuat
0,80	-	1,000	=	Sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas diperoleh angka R sebesar 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), kualitas kerja (X_3) dan komunikasi internal (X_4) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,472 atau 47,2%. Koefisien determinasi (Uji *Adjusted R Square*) pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2), kualitas kerja (X_3) dan komunikasi internal (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh sebesar 47,2 persen, sedangkan 52,8 Persen lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, artinya Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Pimpinan dapat mengembangkan dan menerapkan gaya

kepemimpinan yang lebih komunikatif, inspiratif, dan mampu membangkitkan semangat kerja pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong intrinsik pegawai, serta memperkuat rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab pegawai merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Beban kerja yang tidak seimbang, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis kualitas kerja, terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dengan ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab yang tinggi. Kualitas kerja yang baik mencerminkan profesionalisme dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam memenuhi standar yang ditetapkan. peningkatan kualitas kerja secara langsung berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai target pelayanan

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Temuan ini menegaskan bahwa kelancaran aliran informasi antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan berperan penting dalam mendukung

efektivitas kerja. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik memungkinkan tersampainya arahan, informasi kebijakan, serta umpan balik secara jelas dan tepat waktu. Hal ini menciptakan kesamaan persepsi dalam pelaksanaan tugas, meminimalkan kesalahan, serta memperkuat koordinasi antarbagian.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja dan komunikasi internal. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin proporsional beban kerja yang diberikan, semakin tinggi kualitas kerja pegawai, serta semakin baik komunikasi internal yang terjalin, maka semakin besar peluang bagi Dinas pertanian dan perkebunan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, kualitas kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh.
3. Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh
4. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada pertanian dan perkebunan aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan kepada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh untuk memperhatikan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.

2. Disarankan kepada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh untuk memperhatikan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.
3. Disarankan kepada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh untuk memperhatikan kualitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.
4. Disarankan kepada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh untuk memperhatikan komunikasi internal sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. A., & Purnaningsih, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16, No. 1, 92.
- Apriyanto. (2020). *Pengertian Manajemen*. Jakarta: Grafindo.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Ed. Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arung, A. L., & Sari, W. P. (2022). Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik. *Kiwari EISSN 2827-8763*, 1(2), 350.
- Ashari, N. S., Rahmat, M. R., & Jabbar, A. (2020). Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Praja*, 8(3), 184-189.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cv. Pena Persada.
- Ceswirdani, Henry, S., & Yuni, C. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-6.
- Effendy, O. U. (2020). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktek (Edisi revisi)*. Tangerang: Universitas Pamulang.
- Fajarwati, N. K., & Laksana, A. (2021). Faktor Komunikasi Yang Mempengaruhi Adopsi Program Imunisasi Di Kota Serang. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 61-80.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka, P., Jumiaty, J., Mubarak, A., Magriasti, L., . . . Nola, D. F. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RİYASAH*, 13(2), 3.
- Furqan, A. C., Karim, F., Yuniar, L. S., Gunarsa, A., & Erwinsyah. (2023). The effects of information and communication technology on village development performance. *International Journal of Data and* , 7(4), 1941-1948.

- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.
- Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi. (D. M. Ferry Adi Darma, Ed.)*. Jawa tengah: UMSIDA Press.
- Hasanuddin, B., Mustainah, M., & Buntuang P, C. D. (2021). 2021. *The influence of servant leadership on job satisfaction with individual character as a moderating variable. Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 445–455.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Husnah, & Fahlevi, M. (2023). How do corporate social responsibility and sustainable development goal shape financial performance in Indonesia's mining industry? . *Uncertain Supply Chain Management*.
- Jaya, I. K., & et.al. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 237-246.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. (2020). *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Group: Jakarta.
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim, 3. A. (2021). The Role of BUMDes in Sustanaible Economic at Enrekang Regency. . *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2).

- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cet. ke-14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakary.
- Mentang, S. X. (2019). Implementasi gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan rumah sakit swasta di Kota Tomohon. *INA-Rxiv*.
- Mimiasri, & Ichsan, K. (2023). Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Khong Guan Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 341-356.
- Mimiasri, & Nurfarisha, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Usaha Pratama. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 377-398.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.
- Nikmat, & Katarina. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Odja, M., Hamzah, N., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota. *Journal of Management Science (JMS)*.
- Paparang, N. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*.
- Prabawa, I, K. I., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan Komunikasi Internal Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(1), 29–38.

- Pradana, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Ganesha Operation Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 24–39.
- Prasetya , G. H., & Hendarto, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 20–30.
- Presilawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 5(2).
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Presilawati, F., Fatma, S., & Adira, R. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh. *SI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(2), 538-549.
- Presilawati, F., Nuzulman, Haviz, A., & Nauval, M. D. (2023). The Effect of Leadership Behavior And Leader's Trust on Employee. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*.
- Presilawati, F., Rizkye, P. H., & Maizi, Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja, Disiplin Kerja Dan Transformasi Digital 5.0 Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Balai Latihan Kerja Kota Banda Aceh. *Jurnal Bisnis Digital*.
- Purba, & Sukarman. (2021). *Kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: yayasan kita Menulis.
- Purwanto, D. (2020). *Komunikasi Bisnis (edisi 5)*. Jakarta: Erlangga.
- Ristanti, A. J. (2016). Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64.
- Riyadi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) APJ Surakarta). *urnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku Organisasi, Edisi kesembilan Belas*. Afrika Selatan: Pearson Education.

- Rohyana, H., Pasaribu,, R. M., Subhan, M., & et al. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Rumodan, & Astri. (2021). *Manajemen Kepemimpinan dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: yayasan Kita Menulis.
- Rumondang, C., Asnawati, & Imanda, A. (2022). Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu. *Jurnal Komunikasi & Adminstrasi Publik*, 9(2), 587-590.
- Saputri, B. L., Dewi, N. A., Devia, M., Safitri, E. N., & Salsabila, S. Z. (2024). Peran Strategis Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi. *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*.
- Sari, Candra, G. D., & Putra, R. S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan. *Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, 1-26.
- Sekaran, U., & Bougie R. (2019). *Research Methods For Business, Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Setiana, & Andi, R. (2020). *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV Global Aksara Pers.
- Sikumbang, A. T., Effendy, E., & Husna, U. (2019). Efektifitas Komunikasi Persuasif Penyuluh Agama Islam Dalam Pembinaan Majelis Taklim Kota Langsa Al-Balagh. *urnal Komunikasi Islam*.
- Silvia, V. (2020). *Statistika Deskriptif*. Yogyakarta: Andi.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., . . . Muliana. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis*.
- Soleman, A. (2019). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit. *Universitas Pattimura*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suprayitno, & Ichtiard, F. X. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 119–128.
- Suryani, N. K., Sugianingra, I. P., & Laksemini, K. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Badung: Nilacakra.
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kemampuan dan Komitmen Pegawai pada Kantor Bupati Takalar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 346-352.
- Usman, & Husaini. (2021). *Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan praktik (cet. ulang)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Wardhana, A. (2024). *Pengantar Manajemen Fungsi Proses Pengendalian*. Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara.
- Warinussy, S. L., Rante, Y., & Baranti, B. E. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Adhigana Papua: Jurna Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja (Edisi 6)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, W. N., Novalia, N., & Sudiyanto, T. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*.
- Yusuf, Y., Presilawati, F., & Putri, V. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*.
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan organisasi*. Jawa tengah: NEM-Anggota IKA.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, KUALITAS KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sudara Responden

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerja samanya kami sampaikan rasa terima kasih.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Status Perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana (S1) ☐ Magister (S2) ☐ Doktor (S3)
5. Umur : ☐ <20 Tahun ☐ 20-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ >30 Tahun
6. Jenis Pegawai : ☐ PNS ☐ PPPK ☐ Tenaga Kontrak
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 4-6 Tahun
☐ 7-9 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju dan STS = Sangat Tidak Setuju.

A. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar instansi					

3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan kantor dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan tanpa perlu banyak revisi					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan orang lain					

B. Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat					
2	Pimpinan sering memberikan arahan dan dorongan yang dapat menimbulkan semangat pegawai					
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan mudah dipahami					
4	Pimpinan mampu menyelesaikan pegawai yang bermasalah secara baik					
5	Pimpinan tidak mudah terpancing emosi saat menghadapi konflik ditempat kerja					

C. Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak					
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)					
3	Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia					

D. Kualitas Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

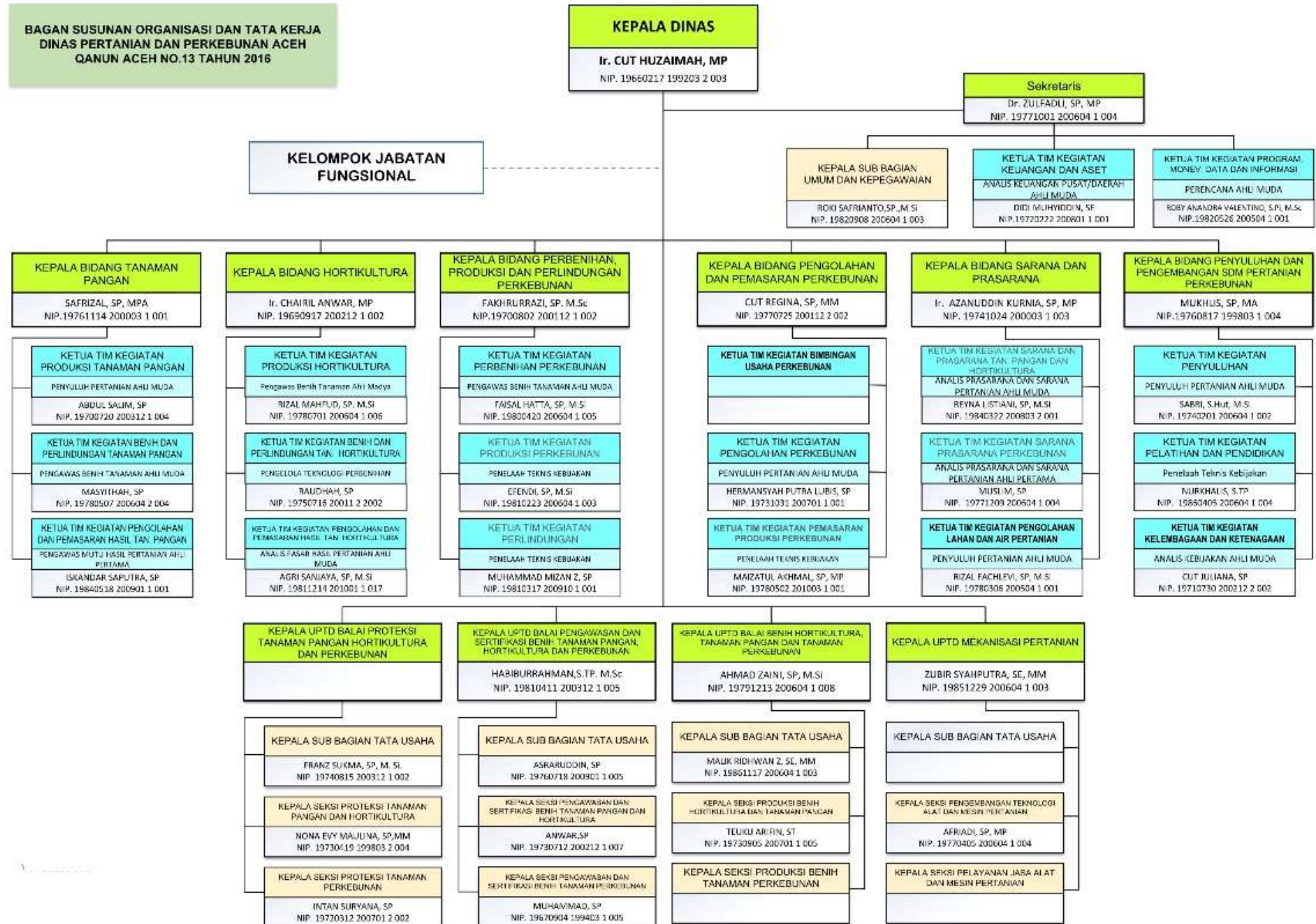
1	Saya merasa bahwa kesetiaan saya terhadap pekerjaan meningkatkan kualitas kinerja saya					
2	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya					
3	Saya secara aktif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
4	Saya merasa bahwa kerjasama yang baik dengan rekan-rekan mempengaruhi kualitas pekerjaan saya.					
5	Kesetiaan saya terhadap organisasi dan tim selalu terlihat dalam hasil kerja saya.					
6	Bantuan saya terlihat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi					

E. Komunikasi Internal (X₄)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kejelasan informasi yang diberikan di instansi sangat membantu saya dalam menjalankan tugas.					
2	Kepastian informasi yang disampaikan oleh atasan sangat jelas dan tidak membingungkan.					
3	Kemampuan komunikasi di instansi mendukung saya untuk mencapai target pekerjaan dengan lebih baik.					
4	Saya merasa bahwa kemudahan dalam memperoleh informasi di instansi sangat mendukung kinerja saya.					
5	Tingkat pemahaman pesan yang disampaikan mudah dipahami					
6	Perubahan sikap saya dalam bekerja menjadi lebih positif setelah menerima komunikasi yang jelas dan terbuka.					
7	Hubungan antar karyawan semakin harmonis berkat adanya komunikasi yang baik dan saling mendukung.					

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA
DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN ACEH
QANUN ACEH NO.13 TAHUN 2016**



Lampiran

2

Tabulansi

Data

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Uji Validitas dan Reliabilitas

5.3 Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.795	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16.4366	5.192	.629	.755
A2	16.4930	5.368	.561	.771
A3	16.6197	4.582	.565	.760
A4	16.7606	4.299	.782	.692
A5	17.1268	3.655	.548	.807

5.4 Reliability Gaya Kepemimpinan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	17.6338	6.464	.617	.883
B2	17.5915	5.931	.754	.854
B3	17.6901	5.474	.856	.829
B4	17.8873	5.416	.810	.838
B5	17.8169	5.466	.627	.892

5.5 Reliability Beban Kerja (X2)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7.0986	2.862	.460	.788
C2	6.9014	2.976	.556	.683

C3	7.1268	2.141	.725	.458
----	--------	-------	------	------

5.6 Reliability Kualitas Kerja (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	21.5634	6.649	.486	.829
D2	21.5352	6.138	.687	.796
D3	21.6056	6.214	.788	.786
D4	21.5211	5.625	.675	.793
D5	21.7042	6.040	.488	.835
D6	21.7887	5.112	.657	.803

5.7 Reliability Komunikasi Internal (X4)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	25.4789	12.082	.603	.914
E2	25.8732	10.112	.693	.913
E3	25.6338	11.407	.852	.894
E4	25.7183	10.348	.886	.885
E5	25.8028	9.846	.839	.891
E6	25.7324	10.827	.834	.892
E7	25.5070	12.196	.573	.917

Hasil Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Pegawai	71	17.00	25.00	20.8592	2.62023
Gaya_Kepemimpinan	71	16.00	25.00	22.1549	2.95513
Beban_Kerja	71	6.00	15.00	10.5634	2.30361
Kualitas_Kerja	71	20.00	30.00	25.9437	2.88289
Komunikasi_Internal	71	20.00	35.00	29.9577	3.83755
Valid N (listwise)	71				

Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1.000	.617**	.522**	.627**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.617**	1.000	.405**	.680**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71
Beban Kerja	Pearson Correlation	.522**	.405**	1.000	.538**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71
Kualitas Kerja	Pearson Correlation	.627**	.680**	.538**	1.000	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71
Komunikasi Internal	Pearson Correlation	.553**	.676**	.460**	.786**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi_Internal, Beban_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Kualitas_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84882630
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.066
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.013	2.112		2.374	.021		
	Gaya_Kepemimpinan	.297	.111	.335	2.683	.009	.484	2.064
	Beban_Kerja	.275	.118	.241	2.334	.023	.705	1.418
	Kualitas_Kerja	.236	.141	.260	1.669	.010	.312	3.209
	Komunikasi_Internal	.008	.101	.012	.081	.036	.344	2.908

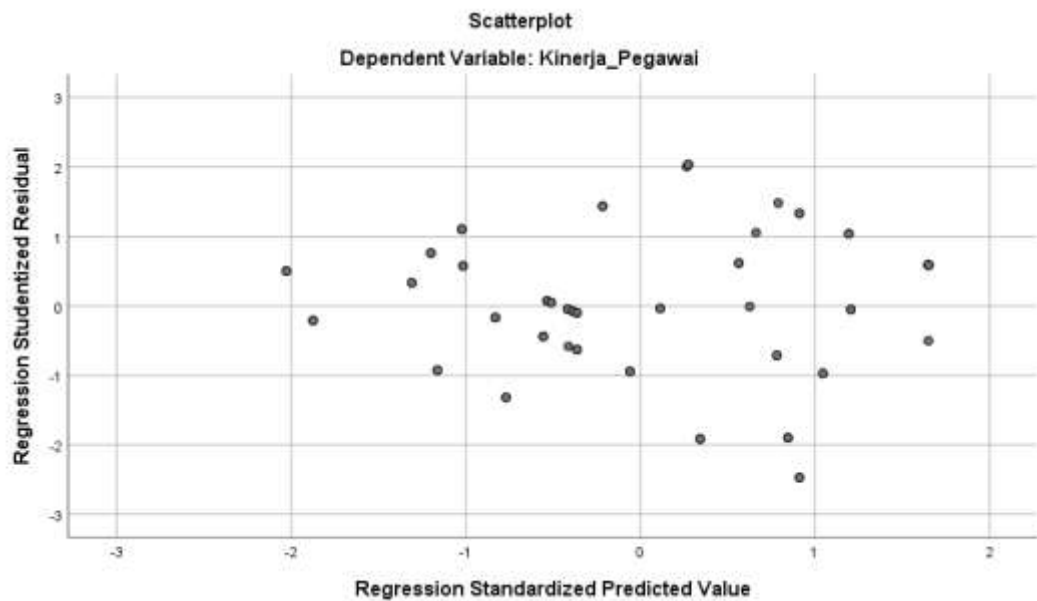
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

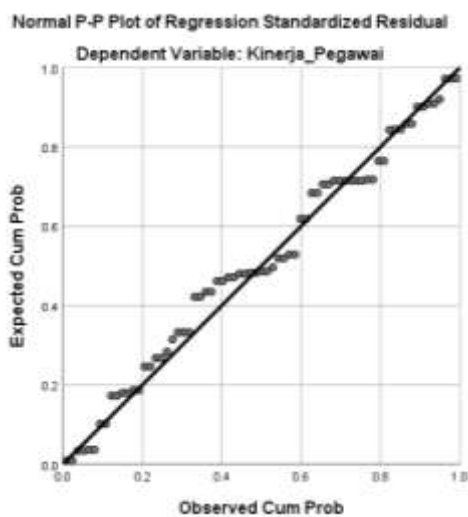
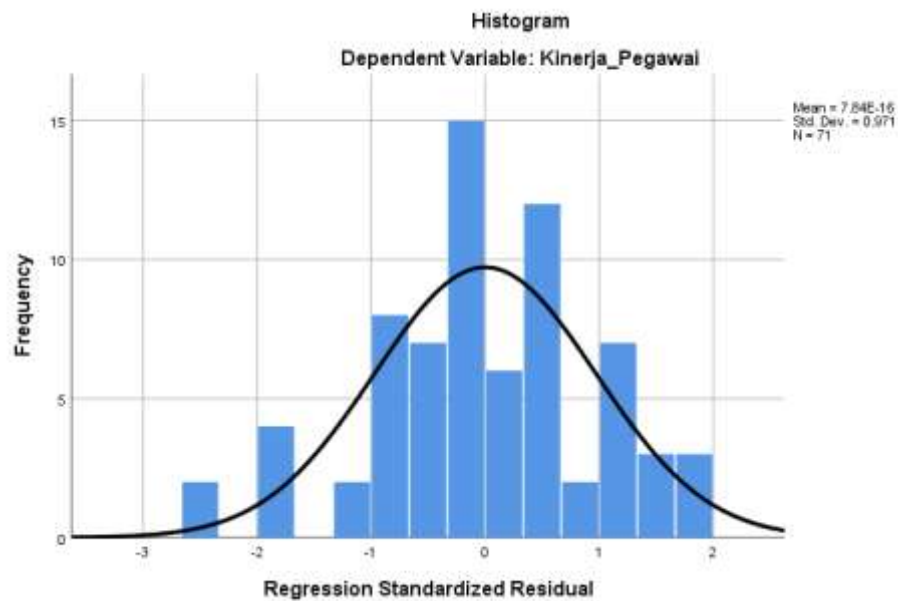
Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.0903	23.9207	20.8592	1.85673	71
Std. Predicted Value	-2.030	1.649	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.289	.813	.489	.130	71
Adjusted Predicted Value	16.9974	23.9911	20.8354	1.87379	71
Residual	-4.54781	3.65115	.00000	1.84883	71
Std. Residual	-2.389	1.918	.000	.971	71
Stud. Residual	-2.470	2.034	.006	1.014	71
Deleted Residual	-4.86467	4.12776	.02372	2.01659	71
Stud. Deleted Residual	-2.573	2.085	.003	1.031	71
Mahal. Distance	.627	11.762	3.944	2.568	71
Cook's Distance	.000	.113	.019	.029	71
Centered Leverage Value	.009	.168	.056	.037	71

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai





Uji t Statistik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.013	2.112		2.374	.021
	Gaya_Kepemimpinan	.297	.111	.335	2.683	.009
	Beban_Kerja	.275	.118	.241	2.334	.023
	Kualitas_Kerja	.236	.141	.260	1.669	.010
	Komunikasi_Internal	.008	.101	.012	.081	.036

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Uji f Statistik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.320	4	60.330	16.641	.000 ^b
	Residual	239.271	66	3.625		
	Total	480.592	70			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi_Internal, Beban_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Kualitas_Kerja

Lampiran 4 Tabel r,f dan t

Tabel r

Tabel r Product Moment
Pada Sing.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.9969	41	0.3008	81	0.2159	121	0.1771	161	0.1293
2	0.9500	42	0.2973	82	0.2146	122	0.1764	162	0.1289
3	0.8783	43	0.2940	83	0.2133	123	0.1757	163	0.1285
4	0.8114	44	0.2907	84	0.2120	124	0.1750	164	0.1281
5	0.7545	45	0.2876	85	0.2108	125	0.1743	165	0.1277
6	0.7067	46	0.2845	86	0.2096	126	0.1736	166	0.1273
7	0.6664	47	0.2816	87	0.2084	127	0.1729	167	0.1270
8	0.6319	48	0.2787	88	0.2072	128	0.1723	168	0.1266
9	0.6021	49	0.2759	89	0.2061	129	0.1716	169	0.1262
10	0.5760	50	0.2732	90	0.2050	130	0.1710	170	0.1258
11	0.5529	51	0.2706	91	0.2039	131	0.1703	171	0.1255
12	0.5324	52	0.2681	92	0.2028	132	0.1697	172	0.1251
13	0.5140	53	0.2656	93	0.2017	133	0.1690	173	0.1247
14	0.4973	54	0.2632	94	0.2006	134	0.1684	174	0.1244
15	0.4821	55	0.2609	95	0.1996	135	0.1678	175	0.1240
16	0.4683	56	0.2586	96	0.1986	136	0.1672	176	0.1237
17	0.4555	57	0.2564	97	0.1975	137	0.1666	177	0.1233
18	0.4438	58	0.2542	98	0.1966	138	0.1660	178	0.1230
19	0.4329	59	0.2521	99	0.1956	139	0.1654	179	0.1226
20	0.4227	60	0.2500	100	0.1946	140	0.1648	180	0.1223
21	0.4132	61	0.2480	101	0.1937	141	0.1642	181	0.1220
22	0.4044	62	0.2461	102	0.1927	142	0.1637	182	0.1216
23	0.3961	63	0.2441	103	0.1918	143	0.1631	183	0.1213
24	0.3882	64	0.2423	104	0.1909	144	0.1625	184	0.1210
25	0.3809	65	0.2404	105	0.1900	145	0.1620	185	0.1207
26	0.3739	66	0.2387	106	0.1891	146	0.1614	186	0.1203
27	0.3673	67	0.2369	107	0.1882	147	0.1609	187	0.1200
28	0.3610	68	0.2352	108	0.1874	148	0.1603	188	0.1197
29	0.3550	69	0.2335	109	0.1865	149	0.1598	189	0.1194
30	0.3494	70	0.2319	110	0.1857	150	0.1593	190	0.1191
31	0.3440	71	0.2303	111	0.1848	151	0.1335	191	0.1188
32	0.3388	72	0.2287	112	0.1840	152	0.1330	192	0.1184
33	0.3338	73	0.2272	113	0.1832	153	0.1326	193	0.1181
34	0.3291	74	0.2257	114	0.1824	154	0.1322	194	0.1178
35	0.3246	75	0.2242	115	0.1816	155	0.1318	195	0.1175
36	0.3202	76	0.2227	116	0.1809	156	0.1313	196	0.1172
37	0.3160	77	0.2213	117	0.1801	157	0.1309	197	0.1169
38	0.3120	78	0.2199	118	0.1793	158	0.1305	198	0.1166
39	0.3081	79	0.2185	119	0.1786	159	0.1301	199	0.1164
40	0.3044	80	0.2172	120	0.1779	160	0.1297	200	0.1161

Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

N	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42

N	1	2	3	4	5
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32

Tabel t

N	0,05	N	0,05	N	0,05	N	0,05	N	0,05
1	6.31375	41	1.68288	81	1.66388	121	1.65754	161	1.65437
2	2.91999	42	1.68195	82	1.66365	122	1.65744	162	1.65431
3	2.35336	43	1.68107	83	1.66342	123	1.65734	163	1.65426
4	2.13185	44	1.68023	84	1.66320	124	1.65723	164	1.65420
5	2.01505	45	1.67943	85	1.66298	125	1.65714	165	1.65414
6	1.94318	46	1.67866	86	1.66277	126	1.65704	166	1.65408
7	1.89458	47	1.67793	87	1.66256	127	1.65694	167	1.65403
8	1.85955	48	1.67722	88	1.66235	128	1.65685	168	1.65397
9	1.83311	49	1.67655	89	1.66216	129	1.65675	169	1.65392
10	1.81246	50	1.67591	90	1.66196	130	1.65666	170	1.65387
11	1.79588	51	1.67528	91	1.66177	131	1.65657	171	1.65381
12	1.78229	52	1.67469	92	1.66159	132	1.65648	172	1.65376
13	1.77093	53	1.67412	93	1.66140	133	1.65639	173	1.65371
14	1.76131	54	1.67356	94	1.66123	134	1.65630	174	1.65366
15	1.75305	55	1.67303	95	1.66105	135	1.65622	175	1.65361
16	1.74588	56	1.67252	96	1.66088	136	1.65613	176	1.65356
17	1.73961	57	1.67203	97	1.66071	137	1.65605	177	1.65351
18	1.73406	58	1.67155	98	1.66055	138	1.65597	178	1.65346
19	1.72913	59	1.67109	99	1.66039	139	1.65589	179	1.65341
20	1.72472	60	1.67065	100	1.66023	140	1.65581	180	1.65336
21	1.72074	61	1.67022	101	1.66008	141	1.65573	181	1.65332
22	1.71714	62	1.66980	102	1.65993	142	1.65566	182	1.65327
23	1.71387	63	1.66940	103	1.65978	143	1.65558	183	1.65322
24	1.71088	64	1.66901	104	1.65964	144	1.65550	184	1.65318
25	1.70814	65	1.66864	105	1.65950	145	1.65543	185	1.65313
26	1.70562	66	1.66827	106	1.65936	146	1.65536	186	1.65309
27	1.70329	67	1.66792	107	1.65922	147	1.65529	187	1.65304
28	1.70113	68	1.66757	108	1.65909	148	1.65521	188	1.65300
29	1.69913	69	1.66724	109	1.65895	149	1.65514	189	1.65296
30	1.69726	70	1.66691	110	1.65882	150	1.65508	190	1.65291
31	1.69552	71	1.66660	111	1.65870	151	1.65501	191	1.65287
32	1.69389	72	1.66629	112	1.65857	152	1.65494	192	1.65283
33	1.69236	73	1.66600	113	1.65845	153	1.65487	193	1.65279
34	1.69092	74	1.66571	114	1.65833	154	1.65481	194	1.65275
35	1.68957	75	1.66543	115	1.65821	155	1.65474	195	1.65271
36	1.68830	76	1.66515	116	1.65810	156	1.65468	196	1.65267
37	1.68709	77	1.66488	117	1.65798	157	1.65462	197	1.65263
38	1.68595	78	1.66462	118	1.65787	158	1.65455	198	1.65259
39	1.68488	79	1.66437	119	1.65776	159	1.65449	199	1.65255
40	1.68385	80	1.66412	120	1.65765	160	1.65443	200	1.65251